

ОТРАЖЕНИЕ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ СОГЛАСНО МСФО

Порядок бухгалтерского учёта предприятием выплат работникам и раскрытия информации о таких выплатах в финансовой отчётности определяет Международный Стандарт Бухгалтерского Учёта (МСБУ) 19 «Выплаты работникам». МСБУ 19 не рассматривает отчётность по программам пенсионного обеспечения , а касается только учёта выплат работникам. МСБУ 19 распространяется на все выплаты работникам, кроме тех , к которым применяется Международный Стандарт Финансовой Отчётности (МСФО) 2 «Платежи на основе акций».

Согласно МСБУ 19 выплаты работникам – это все формы компенсации , которые работодатель предоставляет работникам в обмен на их услуги предприятию. При этом работник может предоставлять услуги предприятию на основе полного или неполного рабочего дня , постоянной или периодической занятости и на временной основе.

МСБУ 19 делит выплаты работникам на четыре категории :

- 1) краткосрочные выплаты;
- 2) выплаты по окончании трудовой деятельности;
- 3) другие долгосрочные выплаты работникам;
- 4) выплаты при увольнении.

Краткосрочные выплаты работникам – это выплаты работникам (кроме выплат при увольнении работников) , подлежащие выплате в полном объёме в течение двенадцати месяцев по истечении периода , в котором работники предоставляют соответствующие услуги. Краткосрочные выплаты работникам включают заработную плату, взносы на социальное страхование, компенсации за отсутствие, выплаты за участие в прибыли и премии. Для оценки краткосрочных обязательств не применяют никаких актуарных предположений и дисконтирование. Поэтому недисконтированная сумма, подлежащая выплате

работникам за услуги, предоставленные ими предприятию, отражаются в учёте как обязательство за вычетом какой-либо уже уплаченной суммы.

Если сумма уплаченного аванса превышает недисконтированную сумму, подлежащую уплате, то это превышение отражается в балансе как уплаченные авансом расходы (расходы будущих периодов) при условии возможности уменьшения будущих платежей или возврата средств.

Отсутствие работника на работе, подлежащее оплате, называют компенсированным отсутствием. Предприятие обычно оплачивает работникам время их отсутствия на работе по следующим причинам : отпуска, болезнь и непродолжительная нетрудоспособность, декретные отпуска, гособязанности и др.

Многие фирмы имеют программы участия в прибыли, по которым определённые категории или все работники получают бонусы (или премии) дополнительно к регулярной заработной плате. Сумма бонуса обычно составляет определённый процент прибыли предприятия. Надо отметить , что такие выплаты не являются распределением капитала , а потому отражаются в составе операционных расходов предприятия.

Выплаты по окончании трудовой деятельности включают : пенсии , страхование жизни , медицинское обслуживание , другие выплаты. Порядок и суммы таких выплат определяются условиями программ выплат по окончании трудовой деятельности. Программы выплат по окончании трудовой деятельности – это официальные или неофициальные соглашения , согласно которым предприятие предоставляет выплаты по окончании трудовой деятельности одному или нескольким работникам. В зависимости от экономической сущности программы выплат по окончании трудовой деятельности делятся на программы с определённым взносом и программы с определённой выплатой.

Другие долгосрочные выплаты работникам – это выплаты работникам , не подлежащие уплате в полном объёме в течение двенадцати месяцев по

окончании периода , в котором работники предоставляют соответствующие услуги. К таким выплатам относятся :

- 1) компенсации за периоды отсутствия (дополнительный отпуск за выслугу лет , оплачиваемый академический отпуск и др.);
- 2) выплаты по случаю юбилеев или другие выплаты за выслугу лет ;
- 3) выплаты в связи с продолжительной нетрудоспособностью ;
- 4) выплаты части прибыли и премии , подлежащие уплате после двенадцати месяцев с даты предоставления работниками услуг ;
- 5) отсроченные компенсации , уплаченные после двенадцати месяцев с даты окончания периода , в котором они заработаны.

Выплаты при увольнении – это компенсации работникам , подлежащие выплате в результате :

- 1) решения предприятия уволить работника до установленной даты выхода на пенсию ;
- 2) добровольного согласия работника на увольнение при условии такой выплаты.

Выплаты при увольнении обычно являются единовременными выплатами. Однако они могут также включать увеличение размера пенсионных выплат или других выплат по окончании трудовой деятельности и сохранение заработной платы до окончания определённого периода.

Обязательства по выплатам при увольнении признаются только тогда , когда предприятие имеет подробную официальную программу увольнения работников , которую невозможно отменить. Такая программа должна включать следующую информацию :

- 1) место действия программы , должностные обязанности и приблизительное количество работников ;
- 2) сумму выплат при увольнении по каждой классификации ставки заработной платы или по каждому типу должностных обязанностей ;
- 3) время внедрения программы.

Список литературы : Голов С.Ф. , Костюченко В.Н. Бухгалтерский учёт и финансовая отчётность по международным стандартам .- Х. : Фактор , 2008.- 1008 с.